Prestazioni occasionali: le nuove misure dalla Legge di Bilancio

La legge di bilancio 2023 (L. 197/2022) ha introdotto misure finalizzate al rilancio delle **prestazioni occasionali** (*ex* voucher) da rendere mediante libretto famiglia o contratto di prestazione occasionale.
Con il comma 342 dell'art. 1 è stata innalzata a 10.000 euro la soglia di compenso massimo erogabile da ciascun utilizzatore e aumentato fino a 10 dipendenti l'organico dei datori di lavoro che potranno fare ricorso al contratto per prestazione occasionale.

Vedremo in prospettiva se le modifiche normative coglieranno nel segno e riusciranno a rendere più appetibile ed utilizzabile una figura contrattuale che è stata per varie ragioni scarsamente utilizzata.

In tal senso va considerato che, anche rispetto ai lavoratori impiegati mediante il contratto per prestazione occasionale, il decreto "Trasparenza" (Dlgs. 104/2022) ha esteso i medesimi **obblighi informativi** previsti dal Dlgs. 152/1997 per la generalità dei lavoratori subordinati.

Occorre, quindi, verificare attentamente in che misura è possibile ritenere assolto tale onere posto a carico del committente.

L'art. 4 del Dlgs. 104/2022, attuativo della direttiva Ue 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, ha riscritto interamente l'art. 1 del Dlgs. 152/1997 concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, prevedendo, al nuovo comma 1, una serie articolata di informazioni

comprese alle lett. da a) ad s), che il datore di lavoro pubblico e privato deve fornire al lavoratore.

Secondo il comma 2, l'obbligo viene assolto mediante la consegna, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente del contratto individuale di lavoro ovvero della copia della comunicazione UniLav (i dati possono essere integrati **entro 7 giorni o un mese** a seconda del tipo di informazione).

Il comma 5 del citato art. 1 ha esteso espressamente i medesimi obblighi anche nei confronti delle collaborazioni disciplinate dagli artt. 409, n. 3 c.p.c. e 2 comma 1 del Dlgs. 81/2015 nonché proprio dei contratti di prestazione occasionale, di cui all'art. 54-*bis* del Dl 50/2017.

Tuttavia, in considerazione delle peculiarità di tali forme contrattuali che, evidentemente, differiscono (e non potrebbe essere diversamente se ci si pone su un piano di legittimità) dalle tipologie ricadenti nell'alveo della subordinazione, l'estensione avviene espressamente ed unicamente nei limiti della **compatibilità**.

A questo punto ci si è posti il problema interpretativo di capire quali dei numerosi dati informativi debbano essere forniti ai lavoratori impiegati mediante contratto di prestazione occasionale e, attesa l'estrema flessibilità gestionale dello strumento, anche con quali modalità operare.

Va detto che già il Dlgs. 104/2022 ha introdotto un ultimo periodo al comma 17 dell'art. 54-*bis* del Dl 50/2017, nella parte in cui viene disciplinata la **comunicazione telematica** da trasmettere all'INPS in fase di attivazione del contratto.

Secondo la novella legislativa una copia di detta comunicazione, con i dati contenuti dalla lett. a) alla lett. e), deve essere trasmessa al lavoratore in formato elettronico, quindi, anche semplicemente a mezzo email o consegnata in forma cartacea.

Tale inciso fornisce già un'utile indicazione circa il **corretto assolvimento** dell'obbligo informativo nei confronti del prestatore occasionale.

Tuttavia, un'ulteriore e risolutiva indicazione è arrivata anche dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) che, con circolare n. 4/2022, ha approfondito l'argomento cercando di individuare le informazioni da fornire ai lavoratori.

Al fine di garantire certezza nell'applicazione della disposizione, l'Ispettorato, pur ricordando come la "compatibilità" degli obblighi informativi vada accertata caso per caso in relazione alla **tipologia di prestazione** effettivamente richiesta, ha comunque individuato alcuni dati considerati compatibili e conseguentemente essenziali.

Rispetto alle collaborazioni *ex* artt. 409, n. 3 c.p.c. e 2 comma 1 del Dlgs. 81/2015, ad esempio, non dovranno mancare i dati compresi tra le lett. da a) ad f), sempre presenti in rapporto a forme di collaborazione parasubordinata (identità delle parti, luogo di lavoro, descrizione attività, sede del committente, durata del contratto, tipologia del rapporto di lavoro).

Rispetto agli ex voucher, invece, si dovrà fare riferimento proprio alle informazioni contenute alle lett. da a) ad e) del comma 17, ossia identificazione delle parti, **luogo** di svolgimento della prestazione e suo oggetto, data e ora di inizio e fine della prestazione nonché compenso pattuito.

Il tutto, precisa ancora INL, andrà trasmesso ovviamente al lavoratore assolvendo così all'obbligo di cui all'art. 1 del Dlgs. 152/1997.

(MF/ms)